



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José  
Leonardo Ortiz de Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA:**

Br. Mariela del Rosario Salazar Castañeda (ORCID: 0000-0002-7259-5387)

**ASESOR:**

Dr. Luis Montenegro Camacho (ORCID: 0000-0002-8696-5203)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**Chiclayo – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mis hijos Luana y Brayan porque ellos son el motor que me impulsan a continuar hacia la superación y una bendición en mi vida.

A mis padres por sus enseñanzas y por ser las personas que me inculcaron la responsabilidad, la perseverancia y que todo objetivo trazado se tiene que lograr.

**Mariela**

## **Agradecimiento**


A mi Dios por permitirme estudiar la Maestría y darme sabiduría, entendimiento y fortaleza espiritual necesaria para la realización de este trabajo.

Al profesor asesor Dr. Carlos Cherre Antón por su dedicación y apoyo en la realización del presente trabajo.

A todas aquellas personas, que de alguna u otra forma prestaron su colaboración y me ayudaron para llevar esta investigación adelante.

**La autora.**

## Página del jurado

 **ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALDES

**DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS**


LA BACHILLER: Salazar Castañeda, Mariela del Rosario.


Para obtener el Grado Académico de **Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.**, ha sustentado la tesis titulada:


**Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo.**

Fecha: 11 de Febrero de 2020 Hora: 06.00 pm

**JURADOS:**

**PRESIDENTE :** Dr. Victor Augusto Gonzales Soto Firma: 

**SECRETARIO:** Dra. Jackeline Margot Saldaña Millán Firma: 

**VOCAL :** Dr. Luis Montenegro Camacho Firma: 

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por Unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....

.....

.....

**Recomendaciones sobre la tesis:**

.....

.....

.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Mariela del Rosario Salazar Castañeda, egresado(a) del Programa de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo S.A.C Chiclayo, con DNI N°16705847, respectivamente.

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autora de la tesis titulada: Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros. La tesis no ha sido publicada.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumimos frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra/ o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a la UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento del declarado que pudiera derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo asumir a demás todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis. De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ellos conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 11 de Febrero del 2020

  
Salazar Castañeda Mariela del Rosario  
DNI N°16705847

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>14</b>
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	14
2.2. Operacionalización de variables.....	15
2.3. Población, muestra .....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	17
2.5. Procedimiento .....	18
2.6. Método de análisis de datos .....	18
2.7. Aspectos Éticos .....	18
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>19</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>31</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>44</b>
Instrumento de medición de la variable .....	50
Validación del instrumento .....	50
Autorización para la publicación electronica de la tesis .....	56
Acta de aprobación de originalidad.....	57
Reporte de Turnitin .....	58
Autorizacion de la versión final del trabajo de investigación.....	59

## Índice de tablas

Tabla 1. Variable 1. Liderazgo directivo	15
Tabla 2. Variable 2. Desempeño docente	16
Tabla 3. Dimensión Liderazgo coercitivo	19
Tabla 4. Dimensión liderazgo democrático	20
Tabla 5. Dimensión liberal	21
Tabla 6. Nivel de la variable liderazgo directivo	22
Tabla 7. Dimensión enseñanza aprendizaje	23
Tabla 8. Dimensión motivación para el aprendizaje	24
Tabla 9. Dimensión relaciones interpersonales	25
Tabla 10. Dimensión aspecto personal	26
Tabla 11. Nivel de la variable desempeño docente	27
Tabla 12. Correlación	28
Tabla 13. Relación entre liderazgo directivo y la dimensión enseñanza aprendizaje	28
Tabla 14. Relación entre liderazgo directivo y la dimensión motivación	29
Tabla 15. Relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales	29
Tabla 16. Relación entre liderazgo directivo y la dimensión personal	30

## Índice de figuras

Figura 1. Dimensión liderazgo coercitivo	19
Figura 2. Dimensión liderazgo democrático	20
Figura 3. Dimensión liberal	21
Figura 4. Nivel de la variable liderazgo directivo	22
Figura 5. Dimensión enseñanza aprendizaje	23
Figura 6. Dimensión motivación para el aprendizaje	24
Figura 7. Dimensión relaciones interpersonales	25
Figura 8. Dimensión aspecto personal	26
Figura 9. Nivel de la variable desempeño docente	27

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. El tipo de investigación es descriptiva – correlacional, con un diseño correlacional se realizó con una muestra de 40 docentes de la institución educativa en mención, los cuales fueron elegidos en forma no probabilística por conveniencia o a criterio del investigador. De acuerdo a los resultados y el procesamiento de los datos se tiene que la variable liderazgo directivo es regular en un 55%, además el 27,5% señala que es malo, existe un 17,5% que considera como bueno, asimismo la variable desempeño docente es regular en un 75%, además el 17,5% señala que es bueno, y un mínimo 7.5% que considera al desempeño docente es malo. Por otro lado el p-valor asociado (sig. Asintótica (bilateral)= 0.000 es menor que 0.05, por lo tanto, decidimos rechazar la hipótesis nula y concluir que las variables liderazgo directivo y desempeño docente en los docente de la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018 están relacionadas.

**Palabras clave:** Desempeño, enseñanza, liderazgo, motivación.



## ABSTRACT

This research entitled "Leadership and its relationship with teacher performance in the I.E. "Lord of the Miracles" by José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. His general objective was: Determine the relationship between managerial leadership and teaching performance in the I.E. "Lord of the Miracles" by José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. The type of research is descriptive - correlational, with a correlational design was made with a sample of 40 teachers from the educational institution in question, which were chosen in a non-probabilistic manner for convenience or at the discretion of the researcher. According to the results and the processing of the data, the directive leadership variable is regular in 55%, in addition 27.5% indicate that it is bad, there is 17.5% that considers as good, also the variable Teaching performance is 75% regular, in addition 17.5% indicates that it is good, and a minimum 7.5% that considers the teaching performance is bad. On the other hand, the associated p-value (sig Asymptotic (bilateral) = 0.000 is less than 0.05, therefore, we decided to reject the null hypothesis and conclude that the variables leadership and teaching performance in the IE teacher "Señor de the Miracles "by José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018 are related.

**Keywords:** Leadership, performance, motivation, teaching, learning

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad se están viviendo tiempos donde educar se ha convertido en un asunto que está en debate y discusión permanente en diferentes contextos. En este entorno y estar el proceso educativo insertado en una realidad social complicada con diversas manifestaciones y diversas complicaciones, se espera que en los espacios donde se desarrolla los procesos de aprendizaje ,como lo son las escuelas se desarrolle un liderazgo directivo acorde a los objetivos de la filosofía, doctrinas, lícitos y administrativamente permitiendo lograr en sus aprovechamientos educativos adecuados y en su personal docente las capacidades más adecuadas que les permita contribuir al logro de los mismos.

Los directivos lograrán progresos significativos en los aprendizajes del estudiantado a través de la motivación que den sus docentes, apoyando y acompañando a éstos para que mejoren su práctica docente a través de la creación de las comunidades profesionales.

El liderazgo busca como fin principal orientar los sentimientos de los individuos de forma que el que lidera, pueda transmitir fortaleza emocional a todos los individuos con los que se interrelaciona profesionalmente o consanguíneamente brindándole calma y el aliento que necesita para afrontar la inseguridad y el peligro. Por ello un buen líder busca lograr adecuados desempeños en la labor de sus profesores, quienes esperan apropiadas actividades motivacionales a su desempeño, un premio a su entusiasmo diario, de forma tangible o remunerativa, o talvez solamente unas palabras de impulso o ánimo conduce el colegio.

Robinson (2011), la autoridad de un líder no se basa en la energía, la restricción o maniobrar. Un real liderazgo proviene de la práctica razonada del que lidera la institución de sus auténticas características, o de su nivel de conocimientos y experiencias que le permitirán estar preparado para dar orientaciones a sus colaboradores. El liderazgo del directivo conlleva, mayormente consecuencias indirectas o mediadas por la labor que desarrollan los docentes dentro de los salones de clase. Crear un entorno adecuado y situaciones de desempeño laboral que permitan realizar una buena laboral interior del aula son condiciones que puede lograr un buen líder.

Zevallos, (2014). Esta investigadora investigó sobre las formas de liderazgo de un director y su repercusión en los desempeños del profesorado en las I.E del nivel secundario de la región de Llave- 2013", donde concluyó:

La forma de liderazgo de los directivos que predomina en las instituciones del nivel secundario es el Laissez-faire y los desempeños docentes son regulares. Estos datos nos revelaron que no hay relación entre la variable de estudio considerándose que actúan de manera independiente, como lo demostró estadísticamente.

Panta (2010) investigó acerca dirección en pedagogía y eficiencia del trabajo en educación. Mencionando como conclusión que se da una intervención eficiente en relación a la gestión pedagógica de los docentes, en cuanto se redirige de forma pertinente las acciones a nivel pedagógico de la institución, como lo demuestra, donde el 72% del alumnado entrevistado distingue una gestión en lo pedagógico en una escala alta.

Montalvo (2008). En su estudio: “El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL N° 15 de Huarochirí - Lima”, concluye: El entorno laboral es donde se desenvuelven socialmente los docentes, por lo que éstos deben estar comprometidos integralmente en ella. Las instituciones que se rigen por planteamientos sistémicos, forman un sistema abierto, formado por un conjunto de elementos de la organización llamados también causas de productividad en la que sobresale elemento humanista por mayor relevancia hacía los otros.

Rodríguez M. (2013) su estudio sobre apreciación de liderar del directivo y los desempeños laborales del profesorado, concluye: Que hay una correlación lineal de gran significatividad entre la apreciación del liderar del directivo y los desempeños laborales desde las perspectivas del profesorado en escuelas de gestión estatal en las aulas del segundo ciclo de escolaridad.

Retamal (2009). En su tesis titulada: Modelo para implementar programa de liderazgo en una empresa de minerales en Santiago de Chile, concluyó: El liderazgo es uno de las causas que diferencia las empresas sobresalientes de las que no lo son. El líder transformacional se relaciona acertadamente con un espacio de trabajo muy creativo, una gran integración del equipo, una gran responsabilidad con los principios de la organización, una gran eficiencia y un gran placer de los colaboradores con su labor que se refleja en la

voluntad por parte de los trabajadores para esforzarse adicionalmente. Las características del líder transformacional son a nivel universal admitidos dos y eficaces.

Alquizar (2014) en su estudio: Relaciones entre la organización y el agrado en el trabajo de los servidores de la compañía de servicio de agua Trujillo sociedad, termina concluyendo: los colaboradores son el elemento primordial para desarrollar y cambiar las prácticas laborales y así cumplir con las metas propuestas, de tal manera que el buen clima en las relaciones es de suma importancia para un buen aprovechamiento personal y social de un equipo de personas que laboran juntas.

Espinoza & Rojas, (2013). El término liderazgo manifiesta el predominio con que se actúa sobre los seres humanos y que permite motivar a laborar de forma activa para lograr objetivos comunes, la persona que aplica el liderazgo se reconoce como líder.

El liderazgo es capacidad de un individuo que lo diferencia de los demás por lo que puede tomar decisiones precisas para sus colaboradores, equipos u organizaciones que dirige, motivando a los demás que también integran de ese equipo a lograr sus metas comunes. Por tal motivo, se menciona que el liderar involucra a más de un individuo.

Así también Campos (2012) estudia el liderazgo como conglomerado de capacidades que la persona tiene para influenciar en la manera de actuar de sus colaboradores o en determinadas agrupaciones, logrando un buen desempeño laboral de éstos.

El investigador Richard L. Daft (2001, p. 241), en su texto *La experiencia del liderazgo*, conceptualiza al liderazgo de la siguiente manera: Las interrelaciones de influencia que se dan entre los líderes y sus seguidores, mediante las cuales las dos partes quieren lograr cambios con información real que muestren los objetivos compartidos. Los componentes primordiales de esta explicación son: líderes, influencias, intenciones, compromiso, cambios, propósitos compartidos y simpatizantes.

Rosental, (2010) manifiesta: El trabajo de del liderar está en el establecimiento *de metas* y *lograr* que la gran cantidad de individuos quieran y se esfuercen en lograrlas. Es un factor primordial en la gestión del contexto de los negocios, para lograr el progreso de las empresas u organizaciones, así también en otros contextos, como el deportivo (poder llevarlos equipos al triunfo), la pedagogía (docentes que logran que sus estudiantes se comprometan con su manera de razonar) y también en el ámbito familiar (progenitores o allegados que son considerados como ejemplos a seguir).

Chiavenato (1993), resalta las cualidades para liderar:

El que lidera tiene que poseer la cualidad de integrante, quiere decir que debe considerarse parte del equipo, encabezándolo, colaborando con los otros integrantes los modelos de la cultura y motivos que ahí se dan, razonamientos y destrezas, debe estar preparada y con capacitación permanente, preocupados, tratar a las personas como se lo merecen, como una inteligencia que hay que repotenciar, es visionario, metas, horizontes fijos, rumbo direccionado, llano a los cambios, proactivo. El que lidera estructura, vigila, dirige o solamente orienta al equipo a ciertas acciones o inactividades de acuerdo a los requerimientos que surjan. Estas principales características de los líderes, se les conoce como gracia.

Según a estas cualidades, otro requerimiento que se le pide al líder es la de haber gozado de oportunidades de ejercer estos papeles en otros grupos, para así realizar un adecuado desempeño de la organización, de no cumplirse con estas acciones particulares para el progreso de la institución, el liderazgo no se cumpliría especialmente en lo que le permita mostrar sus capacidades y experiencias delante de los colaboradores que están a su mando.

Chiavenato (1993, p. 359) indica que el papel de liderar es trascendental en las instituciones por lo consiguiente: Porque es una habilidad para orientar y direccionar.

Una institución podría tener un plan adecuado, controles y procedimientos de estructuración y no subsistir a la carencia de un liderazgo adecuado. Es básico para la existencia de cualquier institución.

En contraposición, gran cantidad de instituciones o empresas con unos planes ineficaces y pésimos métodos organizacionales han seguido existiendo por el ejercicio dinámico del líder. Uniformar las competencias de los integrantes del equipo.

Según Chiavenato (1993, p. 357) no hay diferentes modelos de líder: el liderazgo solo uno y como líder es un ser humano (individuo con cualidades individuales determinadas), la clasificación responde a la manera como ejercen o ha adquieren el dominio para gestionar, condiciones que no específicamente implican un liderazgo. Entre los tipos de líderes podemos mencionar: **Carismático**; Posee la habilidad de lograr que sus colaboradores trabajen con alegría y entusiasmadamente. **De inteligencia superior**: se desarrollan en empresas que requieren que su personal esté muy calificado, logrando intercambios con consecuencias óptimas. Muestran una repulsión y están incómodos ante la competencia en los mercados con recursos de poca valoración y que dependen mucho de sus marcas. Como resultado, esta forma de liderar requiere de razonamientos superiores, admirando el intelecto de otros individuos. **General del ejército**: desarrolla sus más adecuados desempeños con el objetivo de estar preparado para las batallas. Pero, tiene tiempos malos al observar que la batalla no es a su favor. Están muy capacitados para la planificación, aunque no para dar soluciones. Consideran que no es su competencia hacerlo, pues consideran que su formación es de la mejor y que continuamente vencerán en las batallas. **De la realeza**: Muestran sus mejores habilidades al trabajar en empresas tradicionales que lideran los mercados, no se acostumbran a instituciones cuyo producto es de requerimiento en masa, este modelo no se recomienda en las empresas, por lo difícil de desligarlos de su rol como resultado que los mismos colaboradores no quieren desprenderse de éstos o no querer creer que sus resultados no son los mejores. **Dictador**: presiona sus propios pensamientos en el equipo en vez de dejar que otros colaboradores asuman responsabilidades, lo que les permitirá independencia. Tiene inflexibilidad y le complace mandar. Destruyen la capacidad creativa de los otros integrantes. **Democrático**: Asume una decisión después de impulsar el debate grupal, reconociendo las ideas de sus de sus colaboradores. Los aspectos para evaluar y los acuerdos son precisos y expresos. Para solucionar un conflicto, el que lidera plantea diversas alternativas, para que la agrupación elija. **Onomatopéyico**: analiza acerca de los motivos que moverán al equipo que lidera a sus metas deseadas se comunica mediante de sencillas imitaciones a nivel verbal que favorecerán notoriamente el apasionamiento del equipo. **Paternalista**: confía en sus

colaboradores, ejerce la mayoría de sus posiciones dando premios y sanciones al mismo tiempo. Su trabajo está abocado a que sus colaboradores laboren de manera pertinente, motivándolos, y esperanzándolos a probables incentivos si alcanzan las metas. **Liberal (*laissez faire*):** ejerce un rol poco activo, transfiere sus funciones a las personas que lo rodean. No hace juzgamiento ni evaluaciones a los aportes de los otros integrantes del equipo. Los integrantes del equipo toda la independencia, y respaldo del líder pro lo tienen que pedir.

Chiavenato (1993) Nos habla: **Liderazgo transaccional:** Los integrantes del grupo consideran al que lidera como el que ejerce el poder y por eso lidera. **Liderazgo transformacional:** es capaz de modificar los niveles actitudinales, las capacidades y las ideologías de los demás. Es una persona con muchos conocimientos, objetivo, espiritualista, caritativo y altruista. Pues solo cuando domine su propia mentalidad podrá establecer un liderazgo hacia los otros. **Liderazgo lateral:** dado entre individuos de la misma jerarquía dentro de una institución o estructura. **Liderazgo longitudinal:** es conocido como liderazgo en pirámide", se da entre individuos diferenciado por niveles de jerarquías, de forma que el liderazgo influye hacia sus seguidores tiene su fundamento en su poderío y saberes para liderar. Estas modelos son muy usadas por los gobiernos y agrupaciones militares.

Campos, (2012). Visualiza tres categorías de liderar del director: **Liderazgo autocrático,** consiste en un modelo vinculado con la demagogia, impositivos, pero a la vez son personas que dirigen con firmeza y admite comprometerse responsablemente con sus decisiones.

Zevallos, (2014). Menciona que el líder **autoritario o coercitivo,** es aquel que le gusta dar órdenes, por lo que se le considera el menos recomendado en cualquier realidad, no realiza innovaciones del grupo que lidera, más bien genera conflictos entre los integrantes de la institución.

Campos, (2012). **Liderazgo democrático,** aquí se dan a conocer los acuerdos a los demás integrantes del equipo, sin tener en cuenta los efectos, considera al conjunto como una sola persona, tornándose las interrelaciones colaborativas antes que competir, teniendo como finalidad cumplir los objetivos. Un líder democrático: no es dictador, los mandatos son consensuados con anterioridad y comunicados al equipo buscando siempre la eficacia sin imponer las alternativas de solución el solo. Son buenos para solucionar los conflictos y

muchas veces apoyan a su equipo, desterrando todo egoísmo entre los miembros de la organización.

**Liderazgo liberal**, en muchas ocasiones se reconoce a este tipo de líder como aquel que cumple sus compromisos, pero, a semejanza de los otros modelos de liderazgo que se concentran en los compromisos del comportamiento en el registro exterior del directivo, este modelo está orientado al control personal y sus capacidades.

Anderson (2010) nos dice que: el liderazgo laissez-faire, es donde el que dirige o lidera una institución deja la responsabilidad a sus colaboradores o equipo poniendo de lado la función que él como líder debe realizar, y claro espera que sus trabajadores se hagan cargo de sus propias motivaciones, esperando lo hagan con eficacia y responsablemente.

En cuanto al del desempeño laboral.

Ministerio de Educación (2014) define la práctica docente como el proceso de comunicación habitual entre el profesorado y el ciudadano al hacer referencia a las diversas etapas al enseñar. Es comprender las prácticas pedagógicas, y apropiarse del desempeño que caracteriza el trabajo docente con una mirada colaborativa de las enseñanzas, de valoración social y profesionalismo, de fortalecer de la figura como experto competente que aprende y se desarrolla en las prácticas educativas (p.17).

Hidalgo, (2009). Los desempeños docentes se relacionan con las acciones laborales que desarrollan los educadores en ambientes socioculturales determinados, incluyendo variedad en el perfil, trayectoria, niveles de la EBR ,pero, se reúnen variadas definiciones válidas como: Agrupación de acciones que el profesorado realiza en el cumplimiento de sus funciones iniciando desde planificación y prever las sesiones hasta las coordinaciones con los demás profesores y directivo en temas relacionados a los programas curriculares y la dirección de las instituciones educativas, transitando lógicamente por la ejecución de la sesión de aprendizajes, el diagnóstico del aprendizaje, el monitoreo individual del alumnado, las informaciones que se deben alcanzar a los progenitores y las evaluaciones de la propias prácticas.

Por otro lado, Romero (2014) indica los desempeños docentes: Es el trabajo educativo manifestado a través de la evolución de sus funciones técnico pedagógico, la posesión de las



materias que ejecuta, la programación y estructuración de las áreas, su papel de guía en los niveles de los exámenes que realizan, su comportamiento y la responsabilidad con su colegio, los cuales darán satisfacciones de las demandas y de las perspectivas de los alumnos y de la sociedad.

Por ello podríamos afirmar que el profesorado se desempeña eficientemente cuando se hace evidente los amplios conocimientos de las competencias que se quieren impartir en el estudiantado, orienta los procesos educativos para mejores logros, intervienen en gestionar ante la sociedad la forma adecuada buscando desarrollar su profesión y la identificación de su práctica.

Según la normatividad en cuanto al buen desempeño de los docentes en el Perú, está normado y orientado por una serie de leyes; entre las que mencionaremos: Ley general de educación N° 28044, que describe a los docentes estatales y cuyos objetivos son implantar la política general del proceso educativo del Perú, las competencias, responsabilidades de gobierno y los derechos y compromisos de los individuos y la comunidad en su rol educativo. El art. 57, manifiesta que el maestro se orienta por principios de suficiencia en su profesión, trabajo en sus desempeños laborales, identificación de sus virtudes. Igualmente se refiere en su art. 13 (e), sostiene que hay que incentivar al profesorado de todo el sistema educativo al logro de desempeños laborales de alta calidad pues estos se relacionarán con los logros del estudiantado a su cargo.

Podemos ver, que el docente tiene un rol preponderante en la preparación del alumnado y para lograr las metas debe mostrar capacidades profesionales, por lo cual debe evidenciar del desarrollo y mostrar las capacidades en el día a día.

Ley de Reforma Magisterial No 29944. Aquí se precisa los desempeños que deben cumplir los docentes, teniendo como objetivo revalorar su práctica pedagógica y que están normados en los art. 40 y 41, donde alude a los derechos y deberes como funciones principales a cumplir por todo docente. En el art 12 (e), de esta norma que el fin del profesorado en actividad es reforzar las capacidades y desempeño profesional ya establecido en el Marco del Buen Desempeño Docente. El Cap. V, art.113, se especifican las metas, las obligaciones, forma de en qué será evaluado en su desempeño docente, citando que las evaluaciones tiene por fin identificar el nivel de avance de la competencia y desempeño profesional. Para realizar el presente estudio consideramos el campo pedagógico. El PEN considera como fin

estratégico N° 03 y sostiene: Docentes capacitados desarrollan adecuadamente su práctica pedagógica.

Según Montenegro (2003), considera a los desempeños docentes: como el cumplir con su función; hallándose delimitado por aspectos vinculados con el profesorado, el alumnado y su ambiente. También, los desempeños se ejercen en distintas áreas o escalas: el medio social y cultural, el ambiente educativo, el entorno del salón y en el mismo maestro, a través de la reflexión. Estos desempeños se evalúan para ir mejorando los aprendizajes y revalorar a los docentes. Para ello, las evaluaciones presentan una función y cualidades bien definidas que se tendrán en consideración al aplicarlas. De esto la preponderancia de definir patrones que sean el sustento cuando se haga las evaluaciones de desempeño al profesorado.

Podemos terminar diciendo que fin de todo profesional inmerso el proceso educativo es recopilar aprendizajes que le permitan mejorar su práctica pedagógica, para el logro de mejores resultados lo que se verá reflejado en el progreso de la organización y el servicio que brinda.

Para Espinoza (2014) los desempeños laborales deben ser evaluados, según los siguientes criterios: Por el rendimiento académico del estudiantado, mediante herramientas que determinen las competencias docentes., opiniones del alumnado, opiniones del profesorado los docentes (autoevaluación), opiniones de especialistas, directivos y otras personas entendidas en el tema.

Coronado (2017), manifiesta que las evaluaciones buscan mediciones de varios elementos que creemos guardan relación con los desempeños del profesorado, estas herramientas consideradas para evaluar los siguientes puntos: Datos generales (culturales), saberes pedagógicos, competencias acerca los procesos didácticos, métodos y recursos para enseñar y evaluar. Saber resolver sucesos y conflictos educativos, interpretación de textos.

Marcano (2010), nos dice que la condición básica de la labor de los docentes está determinadas por continuos procesos de carencias, mecanización y desorientación de líder, por los cambios educativos que se vienen realizando en los últimos años.

En el caso de los maestros, el logro de capacidades docentes es un factor primordial, pues el levantar, gestionar y analizar el desempeño del maestro es un elemento complicado

para los sistemas educativos. Es decir, conocer las capacidades y manera de trabajo del profesorado (desempeños observados) con los factores de más significatividad de los programas curriculares y que impactan en el aprendizaje, es esencial a la hora de sacar a relucir los temas de importancia sobre educación. Lo que mostraría que los desempeños laborales de los maestros tiene una significatividad específica por el lado de sus efectos, pues marca una impresión directa en el alumnado, formando un episodio en el que los desempeños laborales de los docentes se ven como una exigencia comunitaria más que una carencia personal. (Murillo, 2015).

Según la Conferencia Internacional de Educación (1998), se dieron pautas acerca sobre cual debería ser los criterios más resaltantes del papel del profesorado en un universo de constantes transformaciones.

Entre estos alcances, sobresalió que se debía llamar a ser docentes a los muchachos con competencias, buscar mejoras en la preparación en la carrera docente, otorgar libertad y responsabilidades a los maestros que los convierta elementos de cambio, incorporando la tecnología comunicativas al del trabajo del profesorado, fomentar las comunidades profesionales como tácticas que permitan el mejoramiento las circunstancias laborales (Estrada, 2017).

Estrada, (2017). Así mismo, las capacidades didácticas y la pedagógicas facilitan los aprendizajes; los profesores deben identificar, establecer, utilizar, observar, afianzar y crear formas para participar eficazmente.

Murillo (2015) es preciso cuando nos dice que todas las evaluaciones al desempeño docente en Sudamérica, abarcan dos objetivos primordiales: Regenerar o perpetuar la naturaleza de los aprendizajes y lograr información que permitan establecer acuerdos con respecto al profesorado (aumento de salario, promociones, entre otros). De tal manera, prima las evaluaciones de tipo pedagógico y en segundo lugar abarca el proceso de las evaluaciones sumativas.

Así también, Palomino (2012) manifiesta que las evaluaciones escolares, eran muy tradicionales para la evaluación docente. A través, de la aplicación de medidas internacionales de los aprendizajes en el alumnado, el punto de debate se fue modificando,

convirtiéndose en algo sin importancia el realizar evaluaciones al profesorado en diversas áreas, y no solamente en temas de administración.

A lo mejor es relevante para las evaluaciones de los desempeños laborales, la gran parte de los estados estiman fundamental poder proyectar y establecer sistemas de evaluaciones de desempeños profesionales de los docentes, que estén centrados en su crecimiento académico, estimulando su continuidad y compromisos con su institución y los logros educativos de sí mismo.

Espinoza, (2014). Nos precisa las evaluaciones de desempeños como la medida de las metas del trabajo que realizan las personas, la manera que usan los materiales para el logro de sus metas y como gestiona las relaciones interpersonales en la institución.

Aranda (2008) da mucha relevancia al proceso motivacional que se establece en el profesorado que le permita ejecutar su trabajo con esmero y teniendo como objetivo los aprendizajes del estudiante, para obtener esto se hace necesario la responsabilidad y entrega de muchos elementos que empieza por el propio maestro y termina con los responsables de los aprendizajes en este caso los progenitores de los estudiantes. Hasta los padres de familia.

También, se debe considerar lo que se relaciona con las carencias primordiales, los objetivos, el anhelo de superación y mejora, el apuro de autorealizarse se pueden volver elementos primordiales para lograr óptimos desempeños.

Venegas (2014), nos menciona como una variable de desempeño laboral: Las situaciones laborales, nivel de preparación, experiencias y técnicas, estado físico y afectivo, nivel de compromiso entre pares, líderes, coordinadores, nivel motivacional hacia el trabajo y los resultados que esta genera.

De todo lo planteado que se relaciona con el problema teniendo en cuenta, investigaciones previas y las teorías revisadas, el siguiente problema investigable:

¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018?

Este estudio se justifica por las inquietudes de identificar el modelo de liderazgo que hay en la I.E en referencia y reconocer si se correlaciona con el desempeño docente ya que se podría interrelacionar inclusive adecuar alguno de estos factores trascendentales en el incremento que buscan el bien para la institución educativa. También nos permite reconocer de forma más precisa el contexto y clima escolar de la institución en relación a las variables mencionadas anteriormente.

Del mismo modo es importante también el trabajo porque nos permitirá conocer de manera precisa como se encuentra el liderazgo directivo con el desempeño docente y ver si existe relación entre estas dos variables para así tomar medidas correctivas en la solución de la problemática encontrada y en consecuencia mejorar la calidad educativa de la Institución Educativa y que estos resultados sirvan como base para que otras instituciones educativas hagan lo mismo.

Por tanto la presente investigación científica aporta una metodología propicia para evaluar variables como es el liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas similares al contexto de la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo.

En el aspecto social se justifica porque con los resultados que se obtengan se sensibilizará a todos los trabajadores de la Institución Educativa a trabajar de aquí en adelante en equipo tanto de manera colaborativa como cooperativa, fomentando lazos familiares e institucionales en pro de la mejora de la calidad de las relaciones interpersonales en los trabajadores de la Institución.

En cuanto al objetivo general de la presente investigación se buscó determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y el desempeño docente en Institución Educativa "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo en el 2018.

En cuanto a los objetivos específicos, se buscó en primer lugar evaluar la variable liderazgo directivo en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo.

En segundo lugar se buscó evaluar la variable desempeño docente Institución Educativa "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo.

Y en tercer lugar se buscó encontrar el grado de relación existente entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" del distrito José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo en el año 2018.

Para el presente estudio se formularon la hipótesis alterna y nula de la siguiente manera:

Hipótesis alterna: si existe relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" del distrito José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo en el año 2018.

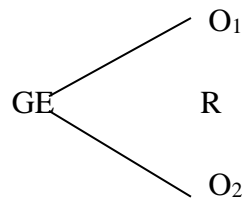
Hipótesis nula: no existe relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" del distrito José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo en el año 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de investigación:

El tipo de la presente investigación es correlacional descriptivo puesto que va a describir en primer lugar de manera individualizada las variables liderazgo directivo y desempeño docente, para luego establecer la relación existente entre las variables mediante el coeficiente de Correlación de Pearson (Hernández, Fernández y Baptista, 20014).

En cuanto al diseño es el correlacional descriptivo el mismo que no es experimental y que queda representado en el siguiente esquema:



GE = Grupo de estudio que está conformado por los trabajadores de la Institución Educativa "Señor de los Milagros" del distrito José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo

O<sub>1</sub> = Observación de la variable Liderazgo directivo

O<sub>2</sub> = Observación de la variable Desempeño docente

R = Relación de las variables Liderazgo directivo y Desempeño docente

### 2.2. Operacionalización de Variables

Para la operacionalización de variables se tiene en cuenta el siguiente cuadro en donde se especifican las variables, sus definiciones, dimensiones e indicadores

*Operacionalización de variables*

**Tabla 1.**

**Variable 1. Liderazgo directivo**

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE	Liderazgo directivo	“El Liderazgo Directivo es considerado como una influencia indirecta en el aprendizaje de los alumnos, a través de su incidencia en las motivaciones, habilidades y condiciones del trabajo de los profesores, que a su vez afectan los resultados de los estudiantes” (Anderson, 2010).	Liderazgo coercitivo	Decisiones autocráticas	2	Cuestionario
				Control de personal	2	
			Liderazgo democrático	Innovación	2	
				Democracia y respeto	2	
			Liderazgo liberal	Motivación y confianza	3	
				Autonomía y decisión	2	
				Delega funciones	2	

Fuente: Elaboración propia.



Tabla 2.  
Variable 2. Desempeño Docente

VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
		Desempeño Docente	Es el accionar de un docente frente al proceso enseñanza aprendizaje, demostrando estrategias para motivar a sus estudiantes, con un carácter personal y demostrando tener buenas relaciones entre los integrantes	“Se explica como una función de sus motivaciones y habilidades, así como también de las condiciones organizacionales y materiales en las cuales desarrollan su trabajo”. “Este último factor incluye las condiciones internas que corresponden al aula de clase y a la escuela como organización, y también las condiciones externas que son susceptibles a la influencia de las acciones del directivo escolar” (Palomino, 2012).	Enseñanza	Dominio de la materia	3	Cuestionario
					Aprendizaje			
					Motivación para el aprendizaje	Interés en el proceso de aprendizaje	3	
					Relaciones interpersonales	Relación con los agentes educativos	3	
					Aspecto personal	Valores personales y sociales	3	
			Cualidades personales del docente	3				

Fuente: Elaboración propia.

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población.**

La población está dada por 40 docentes de la la Institución Educativa "Señor de los Milagros" del distrito José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo

### **2.3.2. Muestra.**

Por ser la población pequeña, se ha tomado a toda la población como grupo de estudio que está conformada por 40 docentes de la la Institución Educativa "Señor de los Milagros" del distrito José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo.

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

En cuanto a las técnicas de investigación se están considerando las técnicas de Gabinete y de Campo.

En cuanto a las técnicas de gabinete se trabajarán los fichajes bibliográficos, fichajes textuales, fichajes de parafraseo y fichajes de comentario que serán de apoyo para el procesamiento y organización del cuerpo de la introducción de la presente investigación.

En cuanto a la técnica de campo se trabajarán los cuestionarios tanto de liderazgo directivo como el cuestionario de desempeño docente con la finalidad a aplicar al grupo de estudio conformado por los 40 docentes de la la Institución Educativa "Señor de los Milagros" del distrito José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo y que servirán para el procesamiento de los resultados de la presente investigación científica.

En cuanto a los Instrumentos de Investigación de acuerdo a lo establecido en las técnicas de campo, se aplicarán dos cuestionarios, uno que mide el liderazgo laboral y el otro que mide el desempeño laboral.

El instrumento liderazgo directivo tiene 3 dimensiones: liderazgo coercitivo con 4 ítems, liderazgo democrático con 7 ítems y liderazgo laboral con 4 ítems, por tanto el instrumento liderazgo directivo cuenta con 15 ítems,

El instrumento desempeño docente tiene 4 dimensiones: enseñanza aprendizaje con 3 ítems, Motivación para el aprendizaje con 3 ítems, Relaciones interpersonales con 3 ítems y aspecto personal con 3 ítems, por tanto el instrumento desempeño docente cuenta con 12 ítems.

En cuanto a la validez de los instrumentos para medir el liderazgo directivo y el desempeño docente en la en la Institución Educativa "Señor de los Milagros" del distrito José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo en el año 2018, se realizó a criterio de juicio de expertos quienes de manera unánime dieron su conformidad tanto en el diseño como en su aplicabilidad.

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos para medir el liderazgo directivo y el desempeño docente se trabajó estadísticamente con el coeficiente del Alfa de Cronbach, en donde para el primer instrumento para medir el liderazgo directivo salió un valor de 0,79 y para el segundo instrumento que mide el desempeño docente resultó un valor de 0,81; por tanto para ambos instrumentos el coeficiente del Alfa de Cronbach tuvieron valores mayores de 0,75 que indican que ambos instrumentos son confiables.

## **2.5. Métodos de análisis de datos.**

El tipo de investigación siendo de tipo correlacional, utiliza la metodología cuantitativa, teniendo como uso la herramienta la estadística descriptiva para el procesamiento de la información; en este caso se trabajaron los cuadros y gráficos estadísticos para presentar la información de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones, de la misma manera se utilizó el coeficiente de Pearson para determinar la relación entre ambas variables, para tal fin se utilizaron software estadísticos en este caso el Excel y el SPSS.

## **2.6. Aspectos éticos**

Como aspectos éticos consideramos que el trabajo a respetado la originalidad de las teorías de los autores que tratan las variables Liderazgo Directivo y Desempeño Laboral, de la misma manera se ha respetado el reglamento de la UCV para la elaboración del presente trabajo de investigación.

### III. RESULTADOS.

Los resultados de la investigación se presentan de acuerdo al objetivo general, la hipótesis del estudio y los objetivos específicos.

#### Objetivo específico 01

Identificar el liderazgo directivo en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018.

**Tabla 3**

*Dimensión Liderazgo coercitivo*

D1	f	%
Mala	3	7.50
Regular	33	82.50
Bueno	4	10.00
Total	40	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

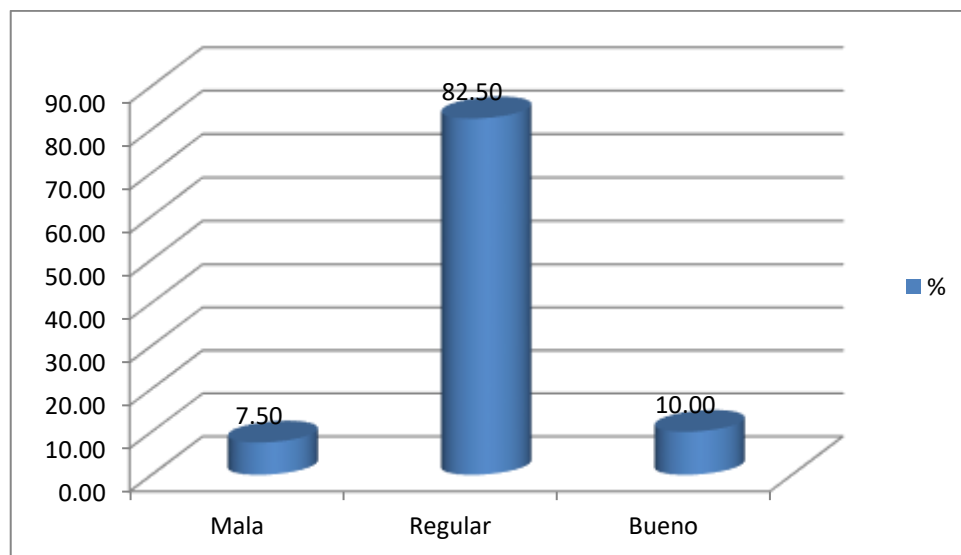


Figura 1. Se observa que en la dimensión Liderazgo coercitivo en los docentes en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. En donde la categoría regular con un 82.50%, seguido de la categoría bueno con un 10% y por ultimo en la categoría mala con un 7.50%.

**Tabla 4***Dimensión liderazgo democrático*

D2	f	%
Mala	6	15.00
Regular	26	65.00
Bueno	8	20.00
Total	40	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

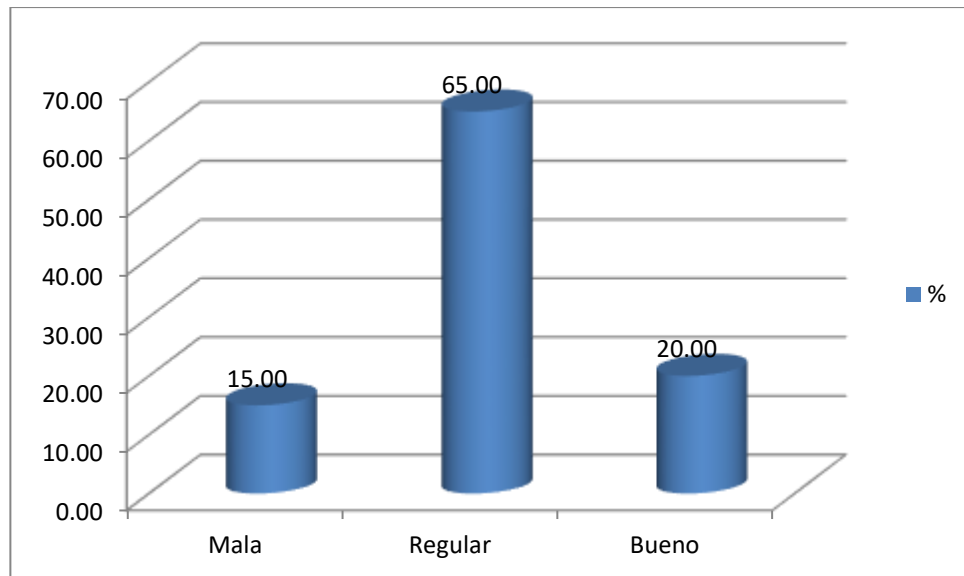


Figura 2. Se observa que en la dimensión Liderazgo democrático en los docentes en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. En donde la categoría regular con un 65%, seguido de la categoría bueno con un 20% y por ultimo en la categoría mala con un 15%.

Tabla 5

*Dimensión liberal*

D3	f	%
Mala	6	15.00
Regular	27	67.50
Bueno	7	17.50
Total	40	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

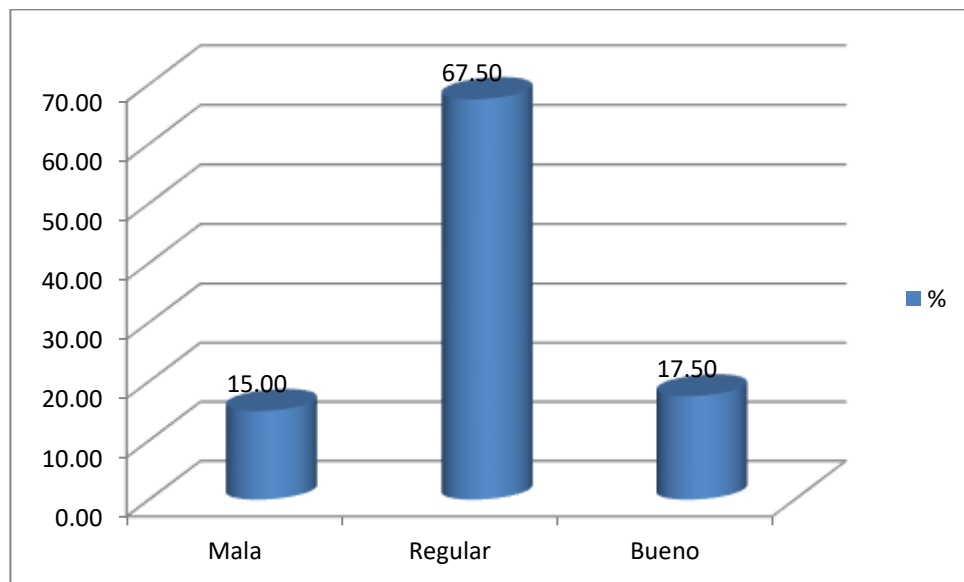


Figura 3. Se observa que en la dimensión liberal en los docentes en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. En donde la categoría regular con un 67.50%, seguido de la categoría bueno con un 17.50% y por ultimo en la categoría mala con un 15%.

Tabla 6

*Nivel de la variable liderazgo directivo*

N	f	%
Mala	5	12.50
Regular	34	85.00
Bueno	1	2.50
Total	40	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

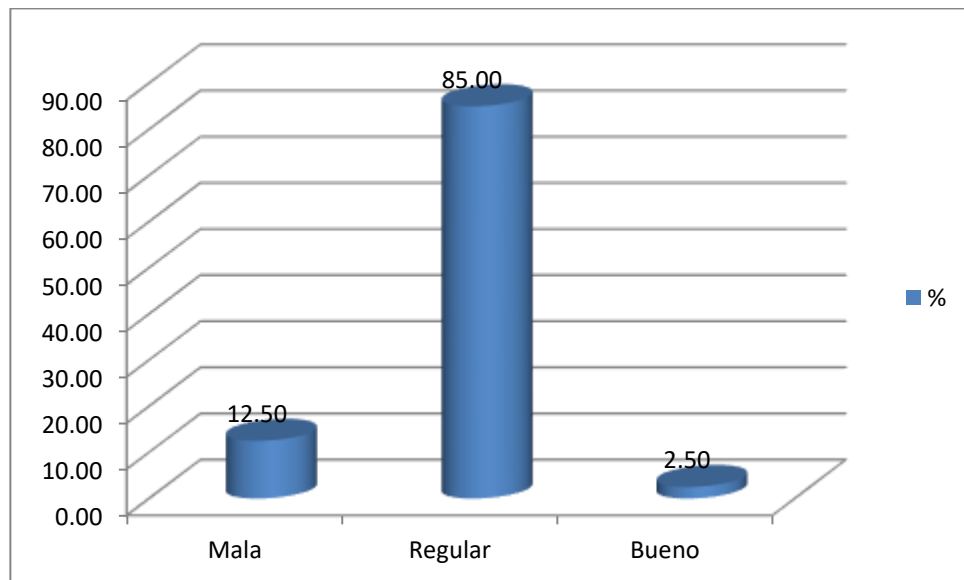


Figura 4. Se observa que en el nivel de la variable liderazgo directivo los docentes en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. En donde la categoría regular salió con un 85%, seguido de la categoría malo con un 12.50% y por último en la categoría mala con un 2.50%.

## Objetivo 2

Tabla 7

### *Dimensión Enseñanza aprendizaje*

D1	f	%
Mala	6	15.00
Regular	22	55.00
Bueno	12	30.00
Total	40	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

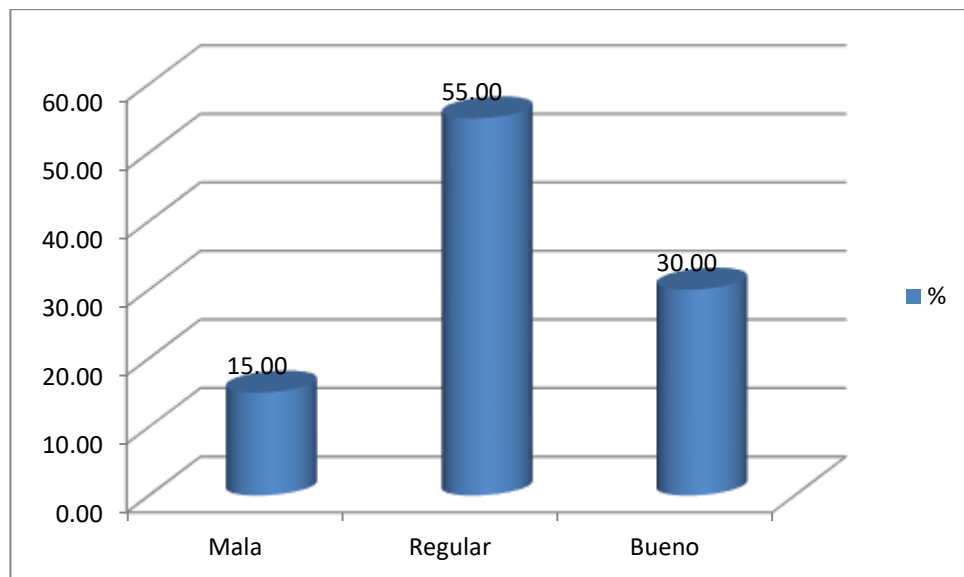


Figura 5. Se observa que en la dimensión enseñanza aprendizaje los docentes en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. En donde la categoría regular con un 55%, seguido de la categoría bueno con un 30% y por último en la categoría mala con un 15%.



Tabla 8

*Dimensión Motivación para el aprendizaje*

D2	f	%
Mala	5	12.50
Regular	21	52.50
Bueno	14	35.00
Total	40	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

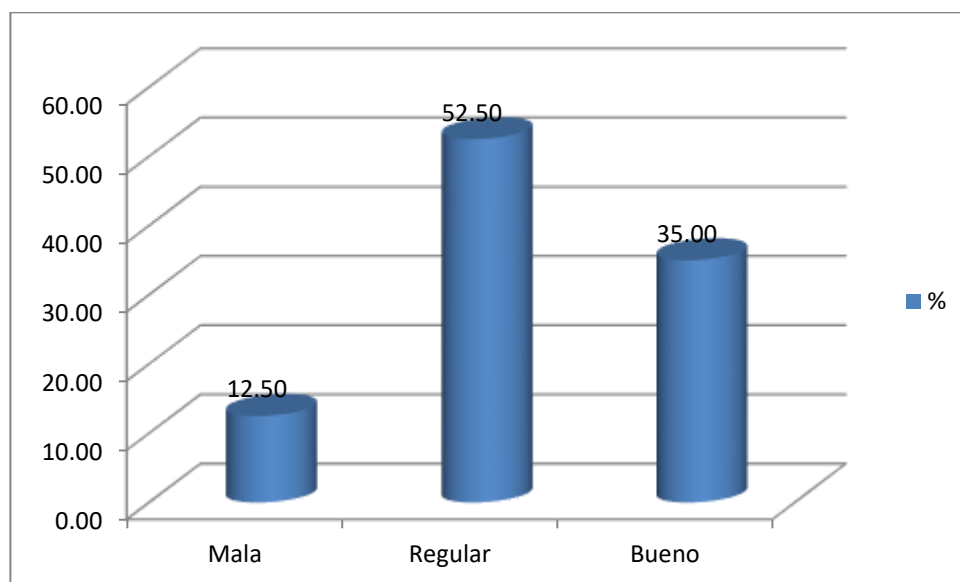


Figura 5. Se observa que en la dimensión Motivación para el aprendizaje los docentes en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. En donde la categoría regular con un 52.50%, seguido de la categoría bueno con un 35% y por ultimo en la categoría mala con un 12.50%.

Tabla 9

*Dimensión relaciones interpersonales*

D3	f	%
Mala	4	10.00
Regular	22	55.00
Bueno	14	35.00
Total	40	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

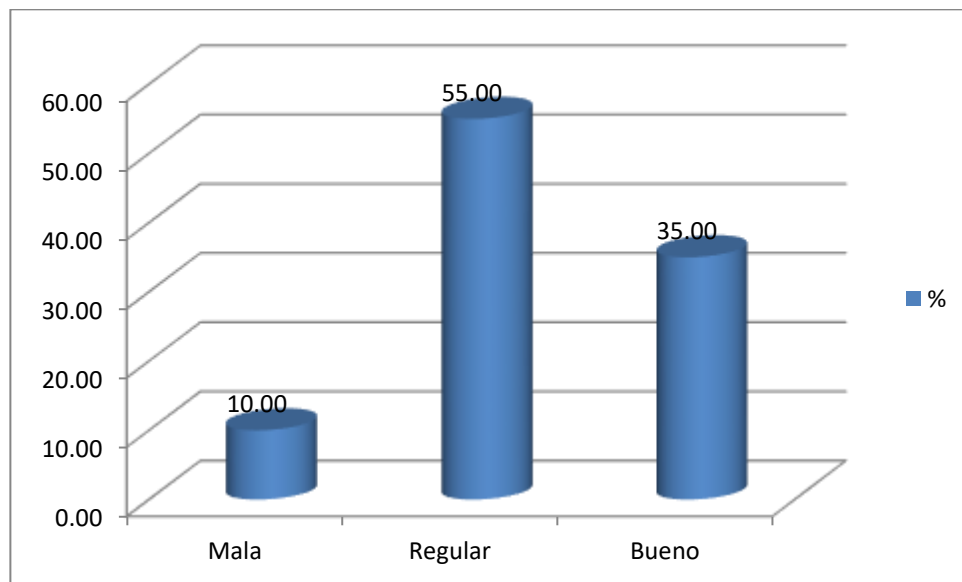


Figura 6. Se observa que en la dimensión relaciones interpersonales en los docentes en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. En donde la categoría regular con un 55%, seguido de la categoría bueno con un 35% y por último en la categoría mala con un 10%.

Tabla 10

*Dimensión aspecto personal*

D4	f	%
Mala	8	20.00
Regular	17	42.50
Bueno	15	37.50
Total	40	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

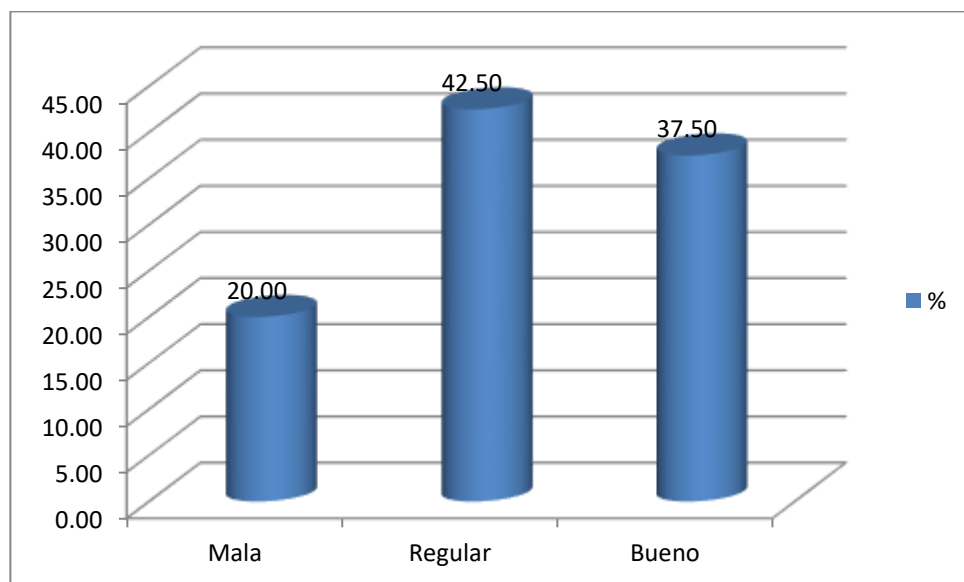


Figura 7. Se observa que en la dimensión aspecto personal en los docentes en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. En donde la categoría regular con un 42.5%, seguido de la categoría bueno con un 37.5% y por último en la categoría mala con un 20%.

Tabla 11

*Nivel de la variable desempeño docente*

N	f	%
Mala	6	15.00
Regular	22	55.00
Bueno	12	30.00
Total	40	100.00

Fuente: Elaboración según instrumento

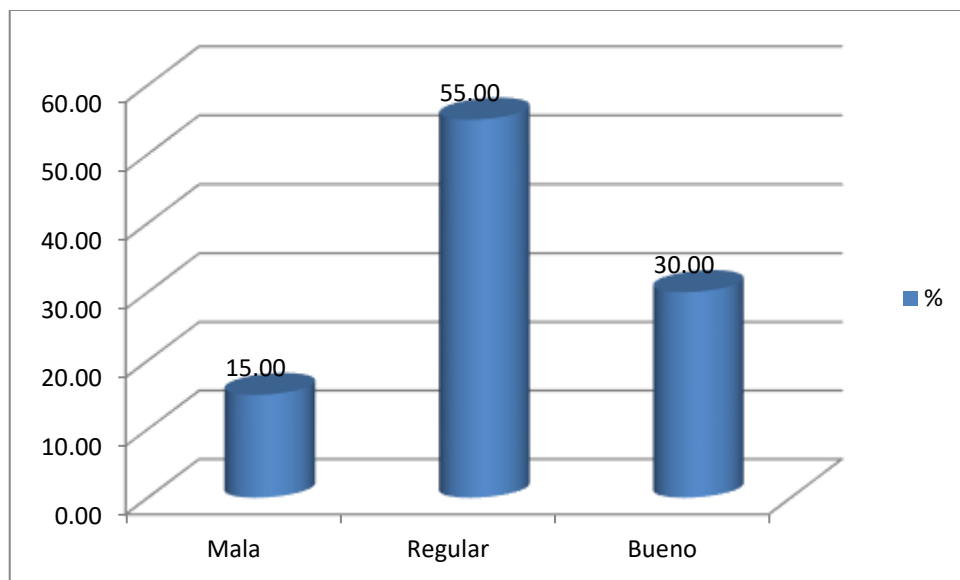


Figura 9. Se observa que en el nivel de la variable desempeño docente en los docentes en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018. En donde salió la categoría regular con un 55%, seguido de la categoría bueno con un 30% y por último en la categoría mala con un 15%.

### Objetivo 3

**Tabla 12**

*Correlación*

		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,734**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,734**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar en su coeficiente de correlación de Pearson nos dio el resultado de 0,734 siendo Correlación positiva considerable y está muy cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el Sig. (Bilateral) es menor que 0,05.

**Objetivo 4. Reconocer la relación entre liderazgo directivo y la dimensión enseñanza aprendizaje en los docente de la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018.**

**Tabla 13**

*Relación entre liderazgo directivo y la dimensión enseñanza aprendizaje*

		Liderazgo directivo	Enseñanza aprendizaje
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,204
	Sig. (bilateral)		,206
	N	40	40
Enseñanza aprendizaje	Correlación de Pearson	,204	1
	Sig. (bilateral)	,206	
	N	40	40

Como se puede observar en su coeficiente de correlación de Pearson nos dio el resultado de 0,204 siendo Correlación positiva débil entre la variable liderazgo directivo y la dimensión enseñanza aprendizaje de la variable desempeño docente y está muy cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el Sig. (Bilateral) es menor que 0,05.

**Objetivo 5. Identificar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión motivación para el aprendizaje en los docente de la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018**

Tabla 14

*Relación entre liderazgo directivo y la dimensión motivación para el aprendizaje*

Liderazgo directivo		Motivación para el aprendizaje
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,532**
	N	40
Motivación para el aprendizaje	Correlación de Pearson	,532**
	Sig. (bilateral)	1
	N	40

\*\*, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar en su coeficiente de correlación de Pearson nos dio el resultado de 0,532 siendo Correlación negativa media entre la variable liderazgo directivo y la dimensión motivación para el aprendizaje de la variable desempeño docente y está muy cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el Sig. (Bilateral) es menor que 0,05.

**Objetivo 6. Reconocer la relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales en los docente de la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018.**

Tabla 15

*Relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales*

Liderazgo directivo		Relaciones interpersonales
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,313*
	N	40
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,313*
	Sig. (bilateral)	1
	N	40

\*, La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como se puede observar en su coeficiente de correlación de Pearson nos dio el resultado de 0,313 siendo Correlación positiva débil entre la variable liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales para el aprendizaje de la variable desempeño docente y está muy cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el Sig. (Bilateral) es menor que 0,05.

**Objetivo 7. Conocer la relación entre liderazgo directivo y la dimensión personal en los docente de la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018.**

Tabla 16

*Relación entre liderazgo directivo y la dimensión personal*

		Liderazgo directivo	Aspecto personal
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,307
	Sig. (bilateral)		,054
	N	40	40
Aspecto personal	Correlación de Pearson	,307	1
	Sig. (bilateral)	,054	
	N	40	40

Como se puede observar en su coeficiente de correlación de Pearson nos dio el resultado de 0,307 siendo Correlación positiva débil entre la variable liderazgo directivo y la dimensión aspecto personal para el aprendizaje de la variable desempeño docente y está muy cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el Sig. (Bilateral) es menor que 0,05.

#### IV. DISCUSIÓN

Según los resultados del **liderazgo directivo** correspondió a una categoría medio en un porcentaje de 85%, asimismo el 12,5% indica que el liderazgo es malo. Por otro lado existe un 2,5% que indica que el liderazgo es bueno. En este sentido estos resultados coinciden con lo que afirma Martos, R. (2018) en su trabajo desarrollado obtener el grado magister en la universidad vallejana (UCV) con la denominación de “Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chapén- 2017.” Este autor desarrolló su investigación descriptivo correlacional con 24 participantes a quienes se les aplicó los instrumentos de las variables que se debían vincular. En liderazgo directivo el 50% se ubicó en la categoría deficiente, el 33,3% en categoría regular y el 16,7% en bueno.

De igual modo Macahuachi (2017) encontró que existe todavía un liderazgo coercitivo autoritario del director con un 64% situación que no permite que los docentes se desarrollen en libertad y desarrollen su profesionalidad, así como amplíen su desarrollo personal en las aulas. El liderazgo autoritario benevolente se encuentra en categorías elevadas como el 40% en regular y el 48% en el nivel bueno. Por otro lado el liderazgo participativo se encuentra en 52% se ubica en la categoría regular, mientras que el 36% se encuentra en bueno y el 12% en muy bueno.

Por otro lado, Mestanza (2017) indica que sólo el 46% de docentes tienen una percepción que el director es un gestor eficiente de la institución. Asimismo el 55% de docentes tienen desarrolladas sus habilidades de gestión administrativa, mientras que el 44% mantiene sus competencias relacionadas con los procesos pedagógicos que se dan de modo interno en la institución educativa. Sin embargo el director no tiene la confianza del grupo a quienes dirige; por ende su liderazgo pedagógico es bajo.

Por otro lado, Espinoza (2014) plantea que los desempeños laborales de los deben ser evaluados, según los siguientes criterios: Por el rendimiento académico del estudiantado, mediante herramientas que determinen las competencias docentes., opiniones del alumnado, opiniones del profesorado los docentes (autoevaluación), opiniones de especialistas, directivos y otras personas entendidas en el tema. Coronado (2017), manifiesta que las evaluaciones buscan mediciones de varios elementos que creemos guardan relación con los



desempeños del profesorado, estas herramientas consideradas para evaluar los siguientes puntos: Datos generales (culturales), saberes pedagógicos, competencias acerca los procesos didácticos, métodos y recursos para enseñar y evaluar. Saber resolver sucesos y conflictos educativos, interpretación de textos.

Estas afirmaciones antedichas tienen coincidencia con lo que confirmó Campos (2012) cuando acota que se entiende por liderazgo al conjunto de destrezas de tipo gestoras y directivas que una persona posee para influenciar de modo directo o indirecto a otra o a grupos. Esto permite que los trabajadores o equipos de la entidad o empresa trabajen con ímpetu para el logro de objetivos y metas institucionales. Por ello se hace necesario para las mejoras de algunos sectores de la institución o empresa para alcanzar prestigio frente a la comunidad o sociedad. De este modo se cumplen con las metas institucionales y la visión planteada.

De otra vertiente, cabe el estaque valorativo de la función de la persona líder en las entidades. En estos espacios el líder directivo no sólo dirige sino también es docente que forma parte de ese grupo laboral con ansias de desarrollo. Raxuleu (2014) sostiene que el líder posee confianza en sí mismo y en sus trabajadores; así como ellos confían en su líder. Este contexto provoca identificación con la persona del líder; así como de uno u otro modo se identifican con su trabajo y las demás personas que laboran en ella. Asimismo la comunicación surge y se desarrolla en todos los estamentos de la institución. Por otro lado los empleados o trabajadores están motivados y participan de modo sostenido y con frecuencia en las actividades institucionales que se programen, cual fuere su naturaleza, por cuanto se sienten identificados y responsables en las labores escolares.

Por lo analizado en el párrafo anterior, la función del líder y los trabajadores se complementan mutuamente. Esto debido que un líder sin seguidores no sería un líder y un grupo sin representación de liderazgo no tiene sentido el grupo. En este sentido los docentes tienen y se atienen a su líder directivo con el fin de apoyarlo, trabajar juntos, fiscalizarlo, complementar las actividades y apoyar a que los objetivos institucionales lleguen a buen fin. De acuerdo a los resultados de la tabla N° 10, en torno al desempeño de los docentes se determinó que el 75% alcanzó el nivel regular; el 17% sostiene que es bueno y el 7,5%

tiene la percepción que lo directivos hacen un trabajo deficiente. Estos resultados confirman lo encontrado por Martos (2018) cuando sostiene que el 15% se ubicó en la categoría bajo, por otro lado, el 55% en la categoría medio y el 30% en la categoría alto. Estos resultados indican sobre el desempeño docente que tiene muchas dificultades en la institución, situación que amerita una intervención en la variable para mejorar las competencias docentes.

Acorde a la variable del desempeño docente los resultados fueron de esencial importancia debido que se resalta que la variable se encuentra en condiciones normales en la entidad educativa. En este sentido se debe valorar la potencialidad de las personas. En este sentido Raxuleu (2014) sostiene que los docentes son vitales y piezas claves para el buen rumbo. En este sentido recomienda que a los docentes se debe motivar y a los directivos reconocer la labor que despliegan. El convencimiento de las responsabilidades que conlleva las tareas en la institución; por cuanto en el grupo como ellos adquieran libertad para la actuación en el trabajo o puesto. Por cuanto esto requiere de una buena comunicación entre los directivos y los colaboradores que están comprometidos para el trabajo en su conjunto para potenciar las capacidades y destrezas de los trabajadores en función de la visión y de los objetivos de la institución.

En este sentido, Venegas (2014), nos menciona como una variable de desempeño laboral: Las situaciones laborales, nivel de preparación, experiencias y técnicas, estado físico y afectivo, nivel de compromiso entre pares, líderes, coordinadores, nivel motivacional hacia el trabajo y los resultados que esta genera.

Por otro lado, Romero (2014) indica los desempeños docentes: Es el trabajo educativo manifestado a través de la evolución de sus funciones técnico pedagógico, la posesión de las materias que ejecuta, la programación y estructuración de las áreas, su papel de guía en los niveles de los exámenes que realizan, su comportamiento y la responsabilidad con su colegio, los cuales darán satisfacciones de las demandas y de las perspectivas de los alumnos y de la sociedad. Por ello podríamos afirmar que el profesorado se desempeña eficientemente cuando se hace evidente los amplios conocimientos de las competencias que se quieren impartir en el estudiantado, orienta los procesos educativos para mejores logros,

intervienen en gestionar ante la sociedad la forma adecuada buscando desarrollar su profesión y la identificación de su práctica.

Según la normatividad en cuanto al buen desempeño de los docentes en el Perú, está normado y orientado por una serie de leyes; entre las que mencionaremos: Ley general de educación N° 28044, que describe a los docentes estatales y cuyos objetivos son implantar la política general del proceso educativo del Perú, las competencias, responsabilidades de gobierno y los derechos y compromisos de los individuos y la comunidad en su rol educativo. El art. 57, manifiesta que el maestro se orienta por principios de suficiencia en su profesión, trabajo en sus desempeños laborales, identificación de sus virtudes. Igualmente se refiere en su art. 13 (e), sostiene que hay que incentivar al profesorado de todo el sistema educativo al logro de desempeños laborales de alta calidad pues estos se relacionarán con los logros del estudiantado a su cargo.

En este sentido Murillo (2015) plantea que el logro de capacidades docentes es un factor primordial, pues el levantar, gestionar y analizar el desempeño del maestro es un elemento complicado para los sistemas educativos. Es decir, conocer las capacidades y manera de trabajo del profesorado (desempeños observados) con los factores de más significatividad de los programas curriculares y que impactan en el aprendizaje, es esencial a la hora de sacar a relucir los temas de importancia sobre educación. Lo que mostraría que los desempeños laborales de los maestros tiene una significatividad específica por el lado de sus efectos, pues marca una impresión directa en el alumnado, formando un episodio en el que los desempeños laborales de los docentes se ven como una exigencia comunitaria más que una carencia personal.

**La correlación** entre las variables de liderazgo y motivación se ha planteado a través de los índices de correlación de Pearson. ( $r= 0,87$ ) lo que demuestra que existe significación de la investigación de  $p= 0,593$  que corresponde a un nivel que es superior a la significancia establecida de 0,05. Esto facilita evidenciar la toma de posición de la existencia de vinculación positiva entre las variables correlacionadas. Esto significa que a mejor liderazgo directivo mejor será la motivación en los docentes.

De igual modo es necesario precisar que la información recogida se procesó a través de aplicativo SPSS 21. Estos resultados se asemejan a lo que encontró Martos (2018), en los

resultados se reconoció una vinculación significativa de las dos variables vinculadas teniendo un índice de correlación de 0,883, correlación alta y directa.

De igual modo, estos resultados confirman lo encontrado por Zavallos (2014) quien sostiene que los estilos de liderazgo directivo que predomina en las entidades educativas son las de *laissez-faire*; asimismo los desempeños docentes corresponden a la categoría regular. El resultado evidencia la inexistencia de vinculación entre las variables planteando que las dos son independientes como lo demostró en la prueba de Chi cuadrado. Esta situación encontrada demuestra que no siempre el liderazgo directivo es decisivo para que el desempeño docente sea bueno o se desarrolle. Lo que hace inferir que el liderazgo directivo tiene sus bemoles en la aplicación de la práctica docente. En este sentido no siempre el docente espera estar motivado por un director para hacer su tarea situación que corresponde a la profesionalidad del docente que demuestra ser autónomo y eficaz independientemente que exista un director.

Asimismo la coincidencia con Raxuleu (2014) quien en su trabajo de investigación evidenció la alta asociación entre el desempeño docente y liderazgo del director. De igual modo sostiene que el proceso educativo tiene dos factores fundamentales que se debe tener en cuenta. Por un lado está el liderazgo efectivo que asienta sus bases en la comunicación y trato personal; y por el otro, desempeño docente que es la labor que despliega el personal con el fin de alcanzar lo que en esencia es la formación integral del educando que en otros términos es el encargo social. La responsabilidad del liderazgo pedagógico demanda de competencias, conductas y cualidades determinadas para ejercer el puesto de mando y dirección. Esto requiere buen tacto para la guía y orientación de las actividades institucionales. Así como responsabilidad en la precisión y seriedad de los actos de la gestión conforme a la demanda de las exigencias de la actualidad. Esto deberá observarse en los cambios de la estructura organizativa siendo más dinámica para cumplir con la gestión que demanda una institución moderna.

Por otro lado Ricra (2018) en su investigación para optar el grado de maestra en la universidad vallejana en su Filial de Lima desarrolló un trabajo denominado “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016”. En la investigación de tipo básica correlacional tuvo como muestra a 155 participantes a quienes

se les aplicó un instrumento validado y confiable que tuvo objetivo la descripción de las variables y dimensiones. En las conclusiones plantea que existe vinculación significativa entre las dos variables. Situación que añade que los rasgos del líder no son determinantes para las categorías de desempeño.

Asimismo Macahuachi,(2017) en su investigación desarrollada en la universidad amazónica de Madre de Dios denominada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora De La Esperanza Del Distrito De Tambopata Puerto Maldonado - 2016” señala que se debe buscar encontrar la percepción entre los factores de estudio con la intención de localizar la vinculación con el comportamiento de las mismas. Por ello trabajó con 25 participantes a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados y confiables sobre las variables. Los resultados confirman lo encontrado en este trabajo debido que al vincularlo se demostró una relación directa con un índice de 0,546 de Pearson entre las dos variables al 95% de confianza.

De igual modo, Mestanza (2017) en su trabajo desarrollado en la universidad limeña Garcilaso de la Vega, para obtener el grado de Maestro denominado “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio De Jicamarca” , Del Distrito De San Juan De Lurigancho, De Lima Metropolitana.” El autor sustenta que desarrolló la investigación para vincular las variables y encontrar el comportamiento entre las mismas y sus dimensiones. La investigación de tipo descriptivo buscó encontrar la relación descriptiva y funcional de las dos variables. La muestra correspondió a 56 participantes a quienes se les aplicó dos instrumentos confiables y validados relacionados con las variables. En las conclusiones sustenta la inexistencia de la correlación entre variables planteadas.

## V. CONCLUSIONES

Después de recolectar la información y analizar estadísticamente nuestros resultados, se logró determinar el grado de relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo, así tenemos:

1. Se identificó el liderazgo directivo en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, en donde la categoría regular con un 85%, en donde la variable tiene una problemática que debe ser mejorada.
2. Se diagnosticó el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, en donde la categoría regular con un 55%. Por lo tanto debe mejorar la variable de estudio.
3. Se estableció la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, nos dio el resultado de 0,734 siendo Correlación positiva considerable.
4. Se reconoció la relación entre liderazgo directivo y la dimensión enseñanza aprendizaje en los docentes de la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, nos dio el resultado de 0,204 siendo Correlación positiva débil.
5. Se identificó la relación entre liderazgo directivo y la dimensión motivación para el aprendizaje en los docentes de la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, nos dio el resultado de 0,532 siendo Correlación negativa media.
6. Se reconoció la relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, nos dio el resultado de 0,313 siendo Correlación positiva débil.
7. Se conoció la relación entre liderazgo directivo y la dimensión personal en los docentes de la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, nos dio el resultado de 0,307 siendo Correlación positiva.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

Finalizada esta investigación se sugiere lo siguiente:

1. Al personal docente implementar estrategias de relaciones interpersonales con la finalidad de mejorar la convivencia dentro de la institución educativa.
2. Que la unidad de gestión educativa local desarrolle estrategias para hacer conciencia colectiva sobre la necesidad e importancia de cambiar actitudes por parte de las autoridades y del personal operativo, para no quedar estancado en situaciones negativas que afectan al desarrollo de la institución educativa.
3. Que la dirección de la institución educativa desarrolle programas de capacitación con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en beneficio de los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Álvarez, F. (1998). *El liderazgo de la calidad total*. Escuela Española. Madrid.
- Anderson, E. (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art03.pdf>
- Aranda, L. (2008). *Retos del docente*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Borja, A. Gabor, J. (2007). *El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela María Echevarría de la ciudad de Guaranda – provincia de Bolívar*. Venezuela: Tesis para la Maestría en Gerencia Educativa. Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado de: <http://www.es.escibd.com>.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Bustos, P. (2004). *Clima organizacional*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Campos, A. (2012). *Orientaciones formales para la elaboración de la tesis*. APA 6ª ed. Lima, Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Campos, R. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – región Callao*. Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012\\_Campos\\_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf)
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del Talento Humano*, 2ª ed., México: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Contreras, C., Díaz, B., Hernández, E. (2012). *Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado*. Recuperado de: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/planteamiento\\_problema\\_relaciones\\_interpersonales.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/planteamiento_problema_relaciones_interpersonales.html)
- Córcega, A., Subero, L. (2009). *Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del liceo bolivariano “Creación Cantarrana”, Cumaná-Estado Sucre. Año 2007-2008*. (Tesis de maestría- Universidad de Oriente). Sucre, Bolivia.
- Cordero, O. (2006). *Caracterización de los tipos de liderazgo*. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ6445.pdf>



- Coronado, C. (2017). Evaluación del desempeño docente. Cajamarca, Perú: Martínez y Compañón S.A.
- Davis, K., Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Holl.
- Díaz de Landa, M. (2009). *Tendencias actuales en el liderazgo local: explorando la emergencia de la cultura del nuevo populismo fiscal en los municipios de córdoba*. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/Argentina/cijsunc/20110521114242/sec1012.pdf>
- Espinoza, E., Rojas, M. (2013). *Estilos de liderazgo y utilidad neta en la cooperativa comunal San Pedro de Cajas Tarma - periodo 2006 – 2011*. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/861>
- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014”*. Recuperado de: [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa\\_Galarza\\_Gina\\_Fabiola.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf)
- Estrada, L. (2017). *El desempeño docente*. Recuperado de: [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf)
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*. Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico. Lima.
- Flores, A. (2011). *Eficacia de las capacitaciones que realizan las docentes coordinadoras para mejorar el desempeño laboral de las promotoras educativas de los Programas No Escolarizados de Educación Inicial en el distrito de San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” - La Cantuta. Lima. (Tesis).
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*, 6ª ed. Barcelona, España: Kairós.
- Hellriegel, D., Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición, México: Thomson.
- Hernández, C y Solutto, B (2011). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los empleados del Hipermercado Víveres de Cándido*. Urbe – Maracaibo, Venezuela:

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hiriart, I., Olivares, L. (2004). *Clima organizacional y fortalecimiento del trabajo en equipo*. Recuperado de: [http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/La%20Serena%202004/Clima\\_organizacional\\_y\\_fortalecimiento\\_del\\_trabajo\\_en\\_equipo.pdf](http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/La%20Serena%202004/Clima_organizacional_y_fortalecimiento_del_trabajo_en_equipo.pdf)
- León, J. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca*. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9641/1/7709562.2013.pdf>
- Manene, L. (2014). *Teorías de la motivación: teorías de contenido*. Recuperado de: <http://actualidadempresa.com/teorias-de-la-motivacion-teorias-de-contenido-parte-2/>
- Mangle, N. Sánchez, E (2000). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño del Recurso Humano en la Alcaldía del Municipio Baralt, del Estado Zulia*. Urbe-Maracaibo, Venezuela:
- Marcano, J. (2010). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la circunscripción militar del Estado Bolivariano de Miranda*. (Tesis de maestría). Los Teques – Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Medina, J. (1999). *Modelo de gestión de comunicación para el cambio organizacional*. Lima. San Marcos.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Méndez, R. (2009). *Modelo de Expectativas del Dr. Victor Vroom*. Recuperado de: <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/09/modelo-de-expectativas-del-dr-victor.html>
- Mendoza, X. (2010). *La mejora del liderazgo directivo a partir de la autorreflexión de las actuaciones directivas en una universidad mexicana en contexto de cambio*. España: Tesis de la Universidad Autonoma de Barcelona. Recuperado de: [edo.uab.cat/es/content/la-mejora-del-lidertazgo-directivo-partir-de-laautorreflexion-de-las-actuaciones-directivas](http://edo.uab.cat/es/content/la-mejora-del-lidertazgo-directivo-partir-de-laautorreflexion-de-las-actuaciones-directivas).
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: [http://share.pdfonline.com/dd153cd5d92d49b9b96d0f5a03ba03c5/molocho\\_bn.pdf](http://share.pdfonline.com/dd153cd5d92d49b9b96d0f5a03ba03c5/molocho_bn.pdf)

- Montalvo, M. (2008). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL N° 15 de Huarochirí*. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” - La Cantuta. Lima. (Tesis).
- Murillo, G. (2015). *Desempeño laboral del docente*. Madrid, España: Tecknos.
- Noguera, C. (2000). *Evaluación del clima organizacional en el Departamento de Control de Estudios de la Universidad De Oriente, Núcleo De Sucre. Trabajo de ascenso no publicado*. Universidad De Oriente, Cumaná.
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino\\_zf.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino_zf.pdf?sequence=1)
- Peris, R. (1998). *Liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas*. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10522/peris.pdf?sequence=1>
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Quintero, N., Africano, N., Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. España: Universidad del Zulia.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente: (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.)*" Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. México: Pearson Education.
- Rosa, E. (2003). *Principales Métodos y Técnicas Educativas*. Lima, Perú: Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1984). *Metodología y diseños en la investigación científica. Aplicadas a la psicología, educación y ciencias sociales*. (1ª ed.). Lima.
- Tenorio, R. (2010). *El sistema de supervisión educativa y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos de las provincias de Ica*. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” - La Cantuta. Lima. (Tesis).

- Universidad Cesar Vallejo (2011). *Documentos que Sustentan el Nuevo Modelo para la Elaboración y Sustentación del Proyecto y de la Tesis de Maestría*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (1996). *Metodología de la Investigación*. Segunda edición. Huacho, Perú:
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*. Recuperado de: <http://share.pdfonline.com/7fad98d6876b4afa9170fd13193fa5fb/NMM.pdf>
- Valdahla, D. (2016). *Teoría de las necesidades de McClelland*. Recuperado de: <https://vivireflow.com/teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
- Valencia, H. (2008). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/414/1/valencia\\_pp.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/414/1/valencia_pp.pdf)
- Vásquez, I., Zuluaga B. (2008). *Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía Municipal de Girardot en el periodo II del 2007 y I del 2008*. (Tesis de maestría). Colombia.
- Vega, C., Zavala, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Psicología.
- Venegas, V. (2014). *El docente frente a su desempeño laboral*. Lima, Perú: Rialp.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/Zarate\\_rd.pdf;jsessionid=B60101F8DC0DE2A8CC90F42E87F5E8D0?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/Zarate_rd.pdf;jsessionid=B60101F8DC0DE2A8CC90F42E87F5E8D0?sequence=1)
- Zevallos, L. (2014). *Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Llave – 2013*. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/267>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a)

Los siguientes Ítems se formulan como parte de un trabajo de investigación para medir el Liderazgo directivo en nuestra Institución. Por lo que le pedimos su colaboración leyendo y respondiendo a lo solicitado.

#### Instrucciones:

Por favor, lea cuidadosamente cada frase y marca con un aspa (X) el número que mejor describa su forma de actuar teniendo en cuenta las siguientes calificaciones:

1. Nunca.      2. Casi nunca      3. Bastantes veces      4. Siempre.

ÍTEMS	1	2	3	4
1. El director toma decisiones, sin coordinar con la comunidad educativa.				
2. El director pide sugerencias a los miembros de la comunidad educativa.				
3. El director controla constantemente las actividades de los docentes				
4. El director exige que se cumplan sus instrucciones a pesar de no estar de acuerdo.				
5. El director permite la creatividad de las docentes en sus diversas áreas.				
6. El director considera las propuestas de trabajo de la comunidad educativa.				
7. El director escucha y considera todos los puntos de vista para la toma de decisiones.				
8. El director prioriza en el plan de trabajo las ideas de la comunidad educativa.				
9. Tiene autonomía para pronunciar al director las irregularidades de su trabajo.				
10. El director comunica en asamblea los acontecimientos más importantes de la institución educativa.				
11. El director acostumbra a reconocer el trabajo individual y por áreas.				
12. El director permite que los docentes, padres de familia y estudiantes tomen decisiones.				
13. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los miembros de la comunidad.				
14. El director delega funciones a las personas de su entorno y entera confianza.				
15. El director delega funciones teniendo en cuenta el perfil de los profesionales.				

## ANEXO 02

### CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a)

Los siguientes Ítems se formulan como parte de un trabajo de investigación para medir el Liderazgo directivo en nuestra Institución. Por lo que le pedimos su colaboración leyendo y respondiendo a lo solicitado.

#### Instrucciones:

Por favor, lea cuidadosamente cada frase y marca con un aspa (X) el número que mejor describa su forma de actuar teniendo en cuenta las siguientes calificaciones:

1. Nunca.      2. Casi nunca      3. Bastantes veces      4. Siempre.

ÍTEMS	1	2	3	4
1. Planifico adecuadamente mis sesiones de aprendizaje.				
2. Los profesores organizan e implementan adecuadamente sus sesiones de aprendizaje.				
3. Los temas que presentan los profesores son interesantes, innovadores.				
4. Utiliza estrategias para mantener motivados a los estudiantes.				
5. Los profesores controlan sus emociones personales frente a situaciones difíciles y ante los demás.				
6. Incentiva la participación de todos los estudiantes en el desarrollo de la sesión de clase.				
7. Existe una comunicación fluida entre los agentes de la comunidad educativa y los profesores.				
8. Los profesores tienen una actitud receptiva ante las preguntas o sugerencias de los estudiantes				
9. Los docentes median oportunamente en la solución de conflictos o problemas de los estudiantes.				
10. Los profesores atienden a todos (as) los (las) estudiantes sin discriminaciones.				
11. Respetan las opiniones de los estudiantes al momento de participar en clase.				
12. Respetan los horarios establecidos para el dictado de sus clases.				
13. Se capacita para mejorar en la didáctica de su asignatura.				
14. Investiga para incorporar mejoras en su práctica pedagógica al servicio de los estudiantes.				
15. Se preocupa por el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa.				

## CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a):.....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio a la investigación Titulada: **Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018** que se presenta. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.  
**BA** : Bastante adecuado.  
**A** : Adecuado  
**PA** : Poco adecuado  
**NA** : No Adecuado

Nº	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción Científica</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada					
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica					
<b>II.</b>	<b>Lógica de la Investigación</b>					
<b>2.1</b>	<b>Problema de Estudio</b>					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada					
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica					
<b>2.2</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación					
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.					
<b>2.3</b>	<b>Previsiones metodológicas</b>					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes					
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación					
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos					
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.					
<b>2.4</b>	<b>Fundamentación teórica y epistemológica</b>					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.					
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación					
<b>2.5</b>	<b>Bibliografía</b>					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.					
<b>2.6</b>	<b>Anexos</b>					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación					
<b>III</b>	<b>Fundamentación y viabilidad del Modelo</b>					

3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.					
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.					
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.					
<b>IV</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos</b>					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.					
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.					
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por: .....

Especializado: .....

Categoría Docente:.....

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: .....

Cargo Actual: .....

Fecha: .....

\_\_\_\_\_  
DNI: .....



### VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

SUJETOS	ITEMS/ PREGUNTAS O REACTIVOS															SUMA DE LA VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	54
2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	49
3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	53
4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	49
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	53
6	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	53
7	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	50
8	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	53
9	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	47
10	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	49
11	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	1	39
12	4	4	1	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	45
13	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	46
14	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	51
15	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	53
16	4	3	3	1	2	2	4	4	2	3	2	4	4	3	2	43
17	4	3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	4	40
18	4	3	1	3	3	2	4	3	3	1	2	4	3	2	2	40
19	3	3	3	4	3	4	4	3	2	1	3	4	3	3	2	45
20	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	49
VAR ITEMS	0.25	0.37	1.15	1.15	0.59	0.59	0.67	0.24	0.62	0.93	0.77	0.24	0.51	0.68	0.73	22.89
SUMA VAR ITEMS	7.04															

Numero de preguntas = 15

0.74

# VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

SUJETOS	ITEMS/ PREGUNTAS O REACTIVOS															SUMA DE LA VARIANZA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	DE LA SUMA DE LOS ITEMS	
1	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	48	
2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	48	
3	4	3	2	2	1	4	3	3	4	3	4	2	4	3	2	44	
4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	46	
5	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	38	
6	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	56	
7	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	1	2	3	45	
8	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	52	
9	3	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	45	
10	2	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	52	
11	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	32	
12	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	40	
13	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	46	
14	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	55	
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	51	
16	4	1	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	45	
17	4	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	2	4	40	
18	4	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	43	
19	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	45	
20	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	41	
VAR ITEMS	0.66	1.21	0.74	0.68	0.87	0.46	0.57	0.24	0.68	0.63	0.77	0.80	0.58	0.51	0.46	34.57	
SUMA VAR ITEMS	9.86																

Numero de preguntas = 15

0.77

## Validación del instrumento

### CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a):...ALBERTO BOCANEGRA RAMOS.....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio a la investigación Titulada: **Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018** que se presenta. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.  
**BA** : Bastante adecuado.  
**A** : Adecuado  
**PA** : Poco adecuado  
**NA** : No Adecuado

Nº	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción Científica</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	✓				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	✓				
<b>II.</b>	<b>Lógica de la Investigación</b>					
<b>2.1</b>	<b>Problema de Estudio</b>					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	✓				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	✓				
<b>2.2</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	✓				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	✓				
<b>2.3</b>	<b>Previsiones metodológicas</b>					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	✓				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	✓				
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos		✓			
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.	✓				
<b>2.4</b>	<b>Fundamentación teórica y epistemológica</b>					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	✓				
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la	✓				

	investigación	✓					
<b>2.5</b>	<b>Bibliografía</b>						
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	✓					
<b>2.6</b>	<b>Anexos</b>						
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	✓					
<b>III</b>	<b>Fundamentación y viabilidad del Modelo</b>						
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	✓					
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	✓					
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	✓					
<b>IV</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos</b>						
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	✓					
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	✓					
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	✓					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

ES OPORTUNO INDICAR QUE EXISTE COHERENCIA ENTRE LOS INDICADORES Y EL INFORME DE INVESTIGACIÓN, POR LO QUE A MI MODESTO ENTENDER ES VIABLE SU APLICACIÓN POR EL INVESTIGADOR
--

Validado por: ALBERTO BOCANEGRA RAMOS

Especializado: ANTRÓPOLOGA

Categoría Docente: AUXILIAR

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 22 AÑOS

Cargo Actual: DOCENTE INVESTIGADOR

Fecha: FEBRERO 2018

  
DNI: 40351682

## CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a): Marivel Correa Rojas

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio a la investigación Titulada: **Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018** que se presenta. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.  
**BA** : Bastante adecuado.  
**A** : Adecuado  
**PA** : Poco adecuado  
**NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción Científica</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
<b>II.</b>	<b>Lógica de la Investigación</b>					
<b>2.1</b>	<b>Problema de Estudio</b>					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	X				
<b>2.2</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	X				
<b>2.3</b>	<b>Previsiones metodológicas</b>					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	X				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.	X				
<b>2.4</b>	<b>Fundamentación teórica y epistemológica</b>					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.		X			
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la	X				



	investigación						
<b>2.5</b>	<b>Bibliografía</b>						
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	✓					
<b>2.6</b>	<b>Anexos</b>						
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	✗					
<b>III</b>	<b>Fundamentación y viabilidad del Modelo</b>						
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	✗					
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	✓					
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	✗					
<b>IV</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos</b>						
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	✗					
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	✗					
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	✗					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Después de haber revisado el instrumento, se evidencia que existe coherencia entre los indicadores de evaluación

Validado por: Marivel Correa Rojas  
Especializado: Maestría en Docencia y Gestión Educativa  
Categoría Docente: Nombrado  
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 13 años EBR  
Cargo Actual: Directora  
Fecha: Febrero del 2018

  
DNI: 40387863

### CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a): Mg. Brenda Suzetty Verona la Rosa

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio a la investigación Titulada: **Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, 2018** que se presenta. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.  
**BA** : Bastante adecuado.  
**A** : Adecuado  
**PA** : Poco adecuado  
**NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción Científica</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
<b>II.</b>	<b>Lógica de la Investigación</b>					
<b>2.1</b>	<b>Problema de Estudio</b>					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	X				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	X				
<b>2.2</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	X				
<b>2.3</b>	<b>Previsiones metodológicas</b>					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	X				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación		X			
2.3.3	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	X				
2.3.4	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada.	X				
<b>2.4</b>	<b>Fundamentación teórica y epistemológica</b>					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	X				
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la		X			

2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación.	✓					
<b>2.6</b>	<b>Anexos</b>						
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	✓					
<b>III</b>	<b>Fundamentación y viabilidad del Modelo</b>						
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	✓					
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	✓					
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	✓					
<b>IV</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos</b>						
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	✓					
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	✓					
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	✓					

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Habiéndose revisado el instrumento considerado que cumple con los requisitos para su ejecución.

Validado por: Ma. Brenda Sozety Verona La Rosa  
Especializado: Educación y Gestión  
Categoría Docente: Nombreada  
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 11 años  
Cargo Actual: Docente  
Fecha: febrero 2019

  
DNI: 42109192



Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN  
ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: Salazar Castañeda Mariela del Rosario

D.N.I. : 16705847

Domicilio : Ca. Roosevelt 1218 Urrunaga

Teléfono : Fijo : .....

Móvil : 933297392

E-mail : marie29\_08@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

☒ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

☐ Doctorado

☒ Grado : Maestra en Educación

Mención : Docencia y Gestión Educativa.

3. DATOS DE LA TESIS

**Autor (es) Apellidos y Nombres:** Salazar Castañeda Mariela del Rosario

**Título de la tesis:** Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo.

**Año de publicación** : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN  
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha: 12/01/2020

## Acta de aprobación de originalidad



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Luis Montenegro Camacho**, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisora de la tesis del estudiante bachiller: Mariela del Rosario Salazar Castañeda, titulado: Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, constató que la misma tiene un índice de **similitud del 22%**.

Verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito, analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Chiclayo, 02 Marzo del 2020



---

**Dr. Luis Montenegro Camacho**  
Docente asesor de tesis  
DNI: 16672474

## Reporte de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/en/?s=1&ie=1268087055&u=1049987765&lang=es

feedback studio liderazgoefebreo\_tesis\_para\_sustentar.docx /0 3 de 10

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**  
**Liderazgo directivo y el desempeño docente en la LE: "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chichay**  
**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**  
**AUTORA:**  
**Rt. Mariela del Rosario Salazar** (ORCID: 0000-0002-7299-5387)  
**ASESOR:**

**Resumen de coincidencias**  
**22 %**  
Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)  
**Coincidencias**  

1	Entregado a Universidad...	17 %
2	repositorio.uvc.edu.pe	2 %
3	cybertesis.uconn.edu...	<1 %
4	Entregado a Universidad...	<1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	zorroba.net	<1 %

Página: 1 de 41 Número de palabras: 9430 Test-only Report High Resolution Apagado

## Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mariela del Rosario Salazar Castañeda

INFORME TÍTULADO:

**Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los  
Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

SUSTENTADO EN FECHA: **11/02/2020**

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por unanimidad

FIRMA DE LA UNIDAD DE JEFA DE POSGRADO